Document généré le 12 oct. 2024 05:07

Cahiers de la recherche en éducation

Formes institutionnelles de fermeture d'espaces professionnels et insertion en emploi des diplômés

Sylvain Bourdon

Volume 3, numéro 1, 1996

L'orientation éducative : enjeux pour la formation des conseillers

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1017450ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1017450ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

ISSN

1195-5732 (imprimé)
2371-4999 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Bourdon, S. (1996). Formes institutionnelles de fermeture d'espaces professionnels et insertion en emploi des diplômés. *Cahiers de la recherche en éducation*, *3*(1), 35–52. https://doi.org/10.7202/1017450ar

Résumé de l'article

La crise économique et les bouleversements de l'organisation du travail actuels complexifient la structure du marché de l'emploi. Dans ce contexte, les premiers résultats d'une recherche visant à modéliser la diversification des conditions et des stratégies d'insertion en emploi des diplômés suggèrent que ceux-ci font face à des obstacles qui varient en fonction de la forme institutionnelle de fermeture prévalant au sein de l'espace professionnel sur lequel s'ouvre leur formation. Destiné à outiller le conseiller d'orientation dans son travail auprès d'une clientèle affrontant un marché de l'emploi qui semble voué à ne croître qu'en complexité, ce modèle met aussi en question l'objet et le champ d'action de ce professionnel.

Tous droits réservés © Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, 1996

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Cahiers de la recherche en éducation, vol. 3, nº 1, 1996, p. 35 à 52

Formes institutionnelles de fermeture d'espaces professionnels et insertion en emploi des diplômés[1]

Sylvain **Bourdon**
Université de Sherbrooke

Résumé – La crise économique et les bouleversements de l'organisation du travail actuels complexifient la structure du marché de l'emploi. Dans ce contexte, les premiers résultats d'une recherche visant à modéliser la diversification des conditions et des stratégies d'insertion en emploi des diplômés suggèrent que ceux-ci font face à des obstacles qui varient en fonction de la forme institutionnelle de fermeture prévalant au sein de l'espace professionnel sur lequel s'ouvre leur formation. Destiné à outiller le conseiller d'orientation dans son travail auprès d'une clientèle affrontant un marché de l'emploi qui semble voué à ne croître qu'en complexité, ce modèle met aussi en question l'objet et le champ d'action de ce professionnel.

1 La rédaction de cet article et la recherche à laquelle il fait référence ont été rendues possibles en partie grâce à des subventions du CRSH, du FCAR et du Fonds de recherche à allocation interne de l'Université de Sherbrooke.

Introduction

Dans un contexte économique où les caractéristiques de l'offre d'emploi prennent une importance croissante, exacerbée par la rareté des postes disponibles aux dépens de celles de l'offre de main-d'œuvre, il devient essentiel, pour les professionnels de l'orientation, de mieux connaître et comprendre la différenciation toujours croissante des divers espaces professionnels. En effet, si les préférences et les aptitudes individuelles conservent une certaine influence sur les cheminements de carrière, les contraintes de plus en plus sévères imposées par l'organisation de l'offre d'emploi laissent une marge de manœuvre qui va s'amenuisant. L'intervention du professionnel de l'orientation, tant auprès des individus qu'à titre de spécialiste du lien global individu-emploi-société, ne peut donc plus reposer sur une information parcellaire ou statique du marché de l'emploi mais doit tenir compte d'éléments prospectifs et stratégiques que seule peut apporter une capacité d'analyse globale et systémique.

Toutefois, à ce jour, les analyses des conditions et stratégies d'insertion professionnelle des diplômées et diplômés de l'enseignement postsecondaire au Québec se sont limitées, soit à considérer toutes les filières en bloc, sans distinction entre les domaines, soit à la description des conditions d'insertion des diplômées et diplômés sans chercher à dégager une compréhension théorique des variations entre les programmes d'origine. D'une part, les publications issues des enquêtes auprès des sortants (Relances du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science; enquêtes de Statistique Canada; enquêtes menées par les établissements universitaires, etc.), parce qu'elles viennent de préoccupations à propos de la planification et de la gestion de la formation, ont donné lieu à des rapports strictement descriptifs (Trottier, 1995) ou, au mieux, à des modèles prédictifs linéaires par ailleurs fortement critiqués (Tanguy, 1986). D'autre part, les études de cas – autant celles qui portent sur des individus tentant de s'insérer que d'autres qui se concentrent sur les transformations d'un milieu de travail particulier –, en plus d'être limitées sur le plan de l'aspect généralisable de leurs résultats, ont souvent négligé ou banalisé le rôle des contraintes macrosociales et économiques. Pourtant, les différences entre les conditions d'entrée sur le marché de l'emploi des diplômés issus de formations diverses semblent s'accentuer (Charette, 1994); simultanément, de plus en plus d'auteurs insistent sur l'importance des contraintes objectives, voire structurelles, prévalant au sein du marché de l'emploi pour expliquer les difficultés croissantes auxquelles font face les jeunes arrivants, tout comme l'hétérogénéité de leur succès (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 1995; Alaluf,

1993; Baby, 1993; Laflamme, 1993; Laflamme et Baby, 1993; Boivin, Laflamme et Baby, 1992; Bengle et Laflamme, 1991; Gauthier, 1991).

Prenant appui sur les considérations précédentes, ce texte retrace brièvement l'évolution des notions de marché de l'emploi et d'espace professionnel; il esquisse quelques développements récents issus d'un projet de recherche en cours visant à décrire et à modéliser l'évolution des conditions et des stratégies d'insertion professionnelle de cohortes successives de diplômés de l'enseignement postsecondaire au Québec. Cet article se poursuit par une discussion de la pertinence d'une telle approche au regard de la pratique et de la recherche en orientation: il soulève les nouveaux enjeux que met en lumière une vision plus macrosociale de l'orientation scolaire et professionnelle à l'aube de l'an 2000.

1. Hétérogénéité du marché de l'emploi et espaces professionnels

On peut souscrire à l'idée que, chaque travailleur ayant ses particularités et ses préférences, il a son propre marché de l'emploi et qu'il en est de même pour chaque employeur qui recherche un profil spécifique, voire idiosyncratique, et des qualités particulières pour toute nouvelle embauche ou mutation. C'est cette idée à laquelle se rapportent certaines conceptions individualistes centrées sur les notions de vocation et de carrière. C'est aussi, en caricaturant à peine, la position généralement adoptée par les intervenants en orientation et, de manière plus globale, par les mesures et les programmes préoccupés par l'«employabilité» des individus.

Si cette conception a le mérite d'offrir une description des plus précises et peut-être de refléter avec un maximum de fidélité les multiples variations présentes dans la réalité, ce gain en précision lui fait perdre, quand vient le temps d'affronter l'ampleur des transformations qui touchent actuellement le monde de l'emploi, la quasi-totalité de son utilité. En effet, aussi probable soit-il qu'il n'existe pas deux personnes ayant exactement les mêmes caractéristiques et que les différences individuelles puissent faire l'objet d'études très pertinentes et informatives, force est d'admettre que la plupart des personnes ont des besoins qu'elles visent à satisfaire en vendant leur force de travail et que la plupart des employeurs ont des visées productivistes qu'ils cherchent à atteindre en faisant appel à une main-d'œuvre aussi adaptée que possible et au moindre coût. Dès lors, cet état de fait suscite des comportements suffisamment généralisés pour justifier leur étude en tant que caractéristiques de groupes relativement homogènes (Kerr, 1954).

Toutefois, alors qu'une vision individualiste, aussi précise soit-elle, peut masquer des phénomènes plus globaux, la complexification et la différenciation croissante des économies renvoient, de la même manière, à l'absurdité réductionniste d'une conception trop uniforme de ces grands groupes. En effet, on a déjà montré comment la mondialisation des marchés, l'adoption généralisée des nouvelles technologies informatiques et le vent de néolibéralisme de cette fin de siècle ont produit un marché de l'emploi où la réduction globale des besoins en main-d'œuvre et la compétitivité accrue entre les entreprises se traduisent, d'une part, en sous-emploi de la main-d'œuvre québécoise (Tremblay, 1994, 1992; Bengle et Laflamme, 1991) et, d'autre part, en demande d'un large éventail de qualifications professionnelles et sociales en mouvance constante et répartie très inégalement (Tremblay, 1994, 1990; Bernier, 1990, 1983; Boyer, 1986; Bernier et Teiger-Cailloux, 1985).

À cet égard, rappelons que les économistes néoclassiques postulent le plus souvent que le marché de l'emploi est un marché libre au sein duquel la compétition constante entre les travailleurs fait en sorte qu'à qualification égale, tous reçoivent les mêmes bénéfices fixés par le coût d'embauche du dernier employé (salaire marginal). Ce salaire[2] est le point d'équilibre (salaire d'équilibre) entre le minimum qu'un employeur doit payer pour attirer et retenir un travailleur qualifié et le maximum qu'il puisse payer tout en demeurant capable d'assumer ses coûts de production dans un marché qui, lui aussi, est posé comme parfaitement compétitif. Les applications de cette théorie ont certes mis au jour que l'ajustement du salaire d'équilibre ne se fait pas de façon instantanée et que certaines forces institutionnelles créent une «friction» qui ralentit le processus (Farkas et England, 1985), mais le principe de base d'une compétitivité uniforme ne s'en trouve pas pour autant démenti pour les néo-classiques persistant à voir dans le jeu entre l'offre et la demande la base du fonctionnement du marché de l'emploi.

Cette uniformité est toutefois remise en question par les économistes et par les sociologues institutionnalistes qui voient plus que des exceptions dans les fréquentes dérogations à ce libre marché de la main-d'œuvre; ils y trouvent plutôt des indices d'une différenciation du marché global de l'emploi en unités plus restreintes et relativement hermétiques. En effet, les premiers économistes institutionnalistes ont fait remarquer que, dans certains segments du marché de l'emploi, le salaire d'équilibre n'est pas fixé par le salaire marginal, mais par des contraintes d'ordre institutionnel ayant trait à la capacité de négociation

2 Dans les versions plus raffinées de la théorie, on inclut, dans cette notion, en plus du salaire de base, tous les autres avantages liés à l'emploi.

collective de certaines catégories de travailleurs au regard des besoins de stabilité et de qualification de la main-d'œuvre auxquels font face leurs employeurs. Il en résulte un marché de l'emploi hétérogène dont une partie est soustraite à la stricte règle d'équilibre entre l'offre et la demande qui est alors remplacée par des ententes institutionnalisées moins flexibles (le marché primaire), ce qui n'empêche pas une autre partie de continuer à se conformer étroitement à la loi du libre marché (le marché secondaire).

Plusieurs classifications de ces divisions du marché de l'emploi ont été proposées. Certaines sont fondées sur des définitions de postes d'emploi; d'autres, sur des secteurs industriels; d'autres encore, sur une combinaison de postes d'emploi et de secteurs industriels. Quelques études ont conçu ces divisions en fonction de la taille des entreprises alors que plusieurs ont insisté sur la différence entre les emplois syndiqués et non syndiqués[3]. Il en ressort que l'hétérogénéité du marché de l'emploi peut être conceptualisée sur plusieurs plans et que le découpage à utiliser doit reposer sur les questions théoriques et pratiques qui sont à l'étude.

C'est pour cette raison que nos études au sujet de l'insertion professionnelle de diplômés de l'enseignement postsecondaire nous ont amené à proposer une division du marché de l'emploi en espaces professionnels (Bourdon, 1996, 1994; Bourdon et Laflamme, 1995). Nous appuyant sur les thèses institutionnalistes issues des théories de la segmentation des marchés du travail (Boyer, 1986; Reich, Gordon et Edwards, 1973; Dœringer et Piore, 1971; Kerr, 1954) et dans le prolongement de recherches qui ont montré comment des groupes d'occupations peuvent être définis à partir de leur lien avec la formation pour former des segments du marché du travail (de Grip, Groot et Heijke, 1991), nous avons affirmé qu'un espace professionnel ne couvre qu'une partie du marché du travail puisqu'un diplôme donné ne livre accès, potentiellement et théoriquement, qu'à un nombre restreint de postes sur le marché global de l'emploi. Il s'ensuit que ces espaces varient fortement, pour un niveau de formation tout de même équivalent, en fonction de la spécialité du diplôme. Cette variation relève du degré plus ou moins élevé de clôture de l'espace professionnel sur lui-même, clôture tributaire de la combinaison des conditions globales du marché de l'emploi et des conditions structurelles – portées par les institutions qui s'y imposent et définies dans un ensemble de règles plus ou moins explicites – particulières à cet espace.

---

3 Pour une nomenclature plus détaillée de travaux reposant sur ces diverses classifications des segments du marché du travail, voir Sakamoto et Chen (1991).

La fermeture d'un espace professionnel a été définie, en première analyse, comme la résultante de transactions entre employés et employeurs visant à lier mutuellement et exclusivement les uns et les autres dans leur demande et leur offre de travail, tendant ainsi à créer des micromonopoles à l'intérieur du marché global de l'emploi. Cette première approximation théorique a permis de faire ressortir que les jeunes diplômées qui, comme celles en soins infirmiers, font face à un espace formellement régi par une organisation qui en établit les normes et règles d'accès – que nous qualifions, après d'autres (Paradeise, 1988), de «fermés» – se retrouvent devant des obstacles différents et doivent adopter des stratégies parfois opposées à celles et à ceux qui ont accès à un espace plus «ouvert», moins formellement réglementé, comme les diplômées de bureautique ou de graphisme (Bourdon, 1996; Bourdon et Laflamme, 1995).

En effet, dans le cas des espaces plus fermés, la force et l'inertie des liens qui unissent un contingent de travailleurs à un employeur ou à une catégorie d'employeurs sont telles qu'en période de relatif plein-emploi la protection du marché est assurée pour les uns en même temps que l'est la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée pour les autres. Par ailleurs, lorsque survient une augmentation globale du chômage comme celle qui sévit en ce moment, la protection offerte aux travailleurs par cette structure peut se retourner contre eux ou, plutôt, contre celles et ceux qui, armés d'un diplôme, tentent de s'insérer dans un marché saturé et fermé à double tour par ceux qui ont pu s'y installer avant eux.

Compte tenu de leur forte institutionnalisation, les espaces fermés se retrouvent principalement dans la grande entreprise et l'appareil étatique tout comme ils sont plus concentrés dans les domaines à forte composante technologique, alors que les espaces ouverts sont associés aux petites et moyennes entreprises, le plus souvent à la remorque des premières (sous-traitance) et plus artisanales.

Au-delà de ce schéma de départ opposant des espaces plus ouverts à d'autres plus fermés, une étude plus approfondie des caractéristiques du marché de l'emploi et de l'évolution des conditions d'accès au marché de l'emploi des diplômés de l'enseignement postsecondaire laisse entrevoir une réalité passablement plus complexe.

2. Formes institutionnelles de fermeture d'espaces professionnels

Les travaux en cours laissent entrevoir la présence, parfois simultanée, de deux grands types d'institutionnalisation de fermeture d'espaces professionnels :

la fermeture par lieux d'activité et la fermeture par champ de compétence[4]. Dans le premier cas, on retrouve la figure typique du marché du travail interne, au sein d'une entreprise ou encore d'un groupe d'employeurs bien circonscrit, par exemple, un groupement d'organismes publics et parapublics. L'institutionnalisation de cette fermeture passe, en premier lieu, par celle des contrats de travail et repose presque exclusivement sur les syndicats de travailleurs. Dans le second cas, la limite n'est plus aussi physiquement tangible mais, à l'instar de celle imposée par les guildes d'artisans qui ont fondé ce modèle, elle repose sur une attestation institutionnalisée des capacités et du niveau de compétence d'un groupe d'individus. L'institutionnalisation de la fermeture par champ de compétence repose sur un plus large éventail d'acteurs sociaux tels les ordres professionnels, les associations professionnelles, certaines régies étatisées et sur les organismes dispensateurs de diplômes. Ces deux grands types d'institutionnalisation de fermeture d'espace professionnel ont des caractéristiques de fonctionnement et des conséquences différentes sur les secteurs du marché de l'emploi sous leur contrôle, ce qui, en bout de ligne et en période de crise de l'emploi, a un effet non négligeable sur les possibilités et les modalités de pénétration de ces espaces professionnels par les jeunes diplômés qui tentent de s'y insérer.

2.1 La fermeture par lieux d'activité

Un espace professionnel fermé par le lieu d'activité offre à qui peut s'y introduire un emploi pour lequel le salaire et la sécurité d'emploi sont en pratique indissociablement liés au seul et unique critère de l'ancienneté. Ce type de lien qui attache l'employé à l'employeur diminue l'insécurité pour les deux parties en assurant, en retour d'obligations contraignantes qui limitent la mobilité interentreprises, à l'un un emploi et à l'autre une force de travail, tous deux relativement stables. L'entrée dans ces espaces se fait par l'intermédiaire du syndicat qui fixe – ou du moins influence fortement – les critères et les conditions d'embauche. Ces critères sont souvent minimaux et correspondent étroitement au poste à combler; quand ils font référence à des diplômes ou à des certifications particulières, ils le font rarement en excluant les équivalences, sauf lorsqu'ils tombent sous l'égide d'un espace fermé par les compétences. Les exigences d'entrée sont donc fixées par la demande immédiate et spécifique

4 Cette distinction est inspirée de celle proposée par Kerr entre ce qu'il désigne comme le *communal ownership approach of craft groups* et le *private-property method of industrial worker* (Kerr, 1954).

de main-d'œuvre alors que le statut particulier d'un individu, à l'intérieur de l'espace, est fonction de son ancienneté.

Dans ces espaces, les fluctuations mineures entre l'offre et la demande de travail sont compensées, dans des paramètres généralement fixés par des ententes patronales-syndicales, par le recours temporaire à de la main-d'œuvre externe qui n'acquiert qu'un accès partiel et circonscrit à l'espace. Cet accès peut être en soi une porte d'entrée à l'espace professionnel, mais n'est fréquemment qu'un permis de séjour qui ne débouche jamais sur la pleine citoyenneté.

Avant l'actuelle crise de l'emploi, l'entrée de plain-pied de nouveaux arrivants a toutefois été rendue possible par le renouvellement des postes laissés libres par l'attrition – majoritairement constituée de départs à la retraite en raison de la faible mobilité interentreprises – et aux pressions syndicales devant une demande de main-d'œuvre dépassant plus que les capacités du contingent de travailleurs en place. Dans un contexte de croissance ou de stabilité du nombre d'heures de travail à effectuer, les parties patronales et syndicales ont toutes deux avantage à maintenir le nombre d'employés dans cet espace aussi près que possible du point d'équilibre moyen, tant pour s'assurer, d'une part, d'un bassin de main-d'œuvre disponible et fidèle que d'un fort contingent de travailleurs-membres, d'autre part. Toutefois, dans le contexte de diminution de la demande de travail, le syndicat, souvent forcé de négocier à la baisse, le fera systématiquement en cherchant à minimiser les pertes pour les membres en place, ce qui reviendra habituellement à diminuer leur nombre en diminuant les embauches. À défaut de pouvoir contrôler le nombre d'individus venant offrir leurs services (offre de travail), les syndicats tentent de contrôler la demande de travail en négociant des planchers d'emploi, des mises à la retraite anticipées ou certaines modalités de partage du temps de travail. Cette situation provoque un gonflement des effectifs de main-d'œuvre en attente (Laflamme, 1993, 1984) aux portes des entreprises.

En effet, depuis quelques années, les stratégies de flexibilisation de la main-d'œuvre alliées à un déséquilibre croissant entre l'offre et la demande d'emploi ont sabré dans plusieurs espaces fermés en réduisant à un minimum le renouvellement des employés de ces espaces fermés par le lieu d'emploi et en généralisant le recours à la sous-traitance et à l'embauche de main-d'œuvre externe. Conséquemment, si la majorité des employés qui avaient déjà intégrés ces espaces fermés ont pu conserver leurs conditions et le lien d'emploi qui les unit à l'entre-

prise, il est devenu presque impossible pour tout nouveau venu d'intégrer pleinement ces espaces. À défaut de pouvoir entrer par la grande porte, les nouveaux arrivants se replient sur des stratégies alternatives : contrats temporaires, emplois à temps très partiel ou à des conditions moins favorables, dans l'éventualité qu'un hypothétique revirement de situation leur permettrait, en raison de leur proximité, de leur disponibilité ou d'un bagage d'expérience suffisant, de décrocher un emploi à «l'intérieur».

Les stratégies offertes aux diplômés qui veulent s'insérer dans ces espaces sont, à l'instar de leurs chances de réussite, peu nombreuses. La règle de l'ancienneté et la sous-traitance font en sorte qu'ils se voient relégués de plus en plus longtemps sur des listes de rappel ou dans des emplois moins désirables. Si le ralliement des cohortes de travailleurs contractuels et à temps partiel apparaît comme une sortie possible, ce ne sera toujours qu'une solution de rechange qui, d'antichambre à l'emploi plus légitime qu'elle a pu être dans le passé, est devenue plus souvent un lieu de résidence permanent, plus près du refuge temporaire du sans-abri que du *bungalow* de banlieue. Au sein de la crise actuelle de l'emploi, l'espace fermé, offrant un abri privilégié aux *insiders,* existe toujours, mais seulement pour une certaine population vieillissante qui se voit entraînée dans un corporatisme orienté de plus en plus vers une lutte contre le jeune envahisseur.

2.2 Fermeture par champ de compétence

La fermeture par champ de compétence se distingue de la précédente. Les conditions d'entrée sont fixées par des exigences généralement élevées et uniformes formulées en termes de compétences alors qu'une fois admis, tous les individus ayant acquis une place légitime dans l'espace, sont théoriquement sur un pied d'égalité. Contrairement à la précédente, cette forme d'organisation encourage fortement la mobilité interemployeurs, le cas extrême étant celui du professionnel indépendant pour lequel chaque nouveau client est un nouvel employeur.

L'entrée dans ces espaces est contrôlée par l'octroi de permis de pratique dont la gestion est sous la tutelle d'organismes formellement indépendants, mais où peut jouer l'influence à la fois des employeurs et des travailleurs déjà installés dans cet espace. Parmi les principaux organismes qui contrôlent de plus ou moins près la certification des compétences, on retrouve, au Québec,

ceux qui dispensent des diplômes[5] (ministère de l'Éducation, universités, écoles de formation professionnelle), certaines régies étatisées (comme l'Office de la construction du Québec), les associations professionnelles et les ordres professionnels. Les délais d'obtention du statut de membre à part entière varient fortement, certains imposant un statut de membre «apprenti» pendant une période initiale plus ou moins longue. En fait, les conditions et les délais d'entrée sont pratiquement les seuls moyens de contrôle de la fermeture de ces espaces professionnels car, contrairement à ce qui a cours dans la fermeture par lieux d'activités, une fois admis, les nouveaux sont pratiquement sur un pied d'égalité avec les anciens. Ainsi, lorsque la demande de travail diminue, cette baisse est répartie assez uniformément entre les membres. Les institutions responsables de la fermeture de l'espace ont alors deux moyens de conserver la place privilégiée de leurs membres : l'accroissement des exigences à l'entrée et l'augmentation de la «surface» de l'espace.

Il a déjà été décrit comment, dans le cas des ordres professionnels, l'accroissement des exigences pouvait être utilisé pour freiner le gonflement des effectifs et contrôler l'offre de travail (Bourdon et Laflamme, 1995). Rappelons que les conditions d'accès aux ordres professionnels ont toutes comme seuil minimal la possession d'un diplôme de niveau collégial ou universitaire reconnu dans le champ de pratique. Mais la pression croissante, exercée par les différents ordres professionnels, au cours des dernières années, a conduit à l'introduction de plus en plus répandue d'exigences supplémentaires. Mentionnons l'Ordre des chiropraticiens et le Collège des médecins qui ont reçu l'autorisation d'exiger la passation d'un examen professionnel en 1988, ainsi que l'Ordre des infirmiers et infirmières et celui des techniciens en radiologie qui ont resserré leur accès avec une telle mesure, les derniers exigeant en plus un cours de formation professionnelle. En outre, d'autres ordres professionnels, tels ceux des psychologues ou des infirmiers et infirmières, ont simplement accru le niveau du diplôme exigé pour leurs nouveaux membres : le premier a élevé ses exigences antérieures de possession d'un diplôme de premier cycle à celle d'un second cycle universitaire alors que le second, qui n'exige actuellement qu'un diplôme d'études collégiales, a annoncé ne vouloir admettre, en l'an 2000, que les détenteurs d'un baccalauréat spécialisé.

---

5 Il en ressort que tous les espaces sur lesquels débouchent des diplômes de l'enseignement postsecondaire sont, dans une certaine mesure, fermés à la base par les compétences. Le caractère formel de cette fermeture ne prend toutefois toute son ampleur et sa signification que lorsque ce contrôle de compétence est renforcé par une organisation ou une institution qui se charge de l'imposer autant aux employeurs qu'aux travailleurs inscrits dans l'espace.

Ainsi, l'augmentation des exigences d'entrée – sous le couvert d'un nécessaire ajustement à la qualification croissante qu'exigerait l'avancée constante des connaissances dans ces domaines, nécessité par ailleurs contestée (Laflamme et Baby, 1993; Bernier et Lavigne, 1991; Bernier et Teiger-Cailloux, 1985) – peut être un moyen de diminuer le nombre de participants dans un espace déjà saturé, tout comme peut l'être la diminution des contingents annuels de diplômés, pouvant aller jusqu'à la fermeture de certains programmes, option envisagée par l'Ordre professionnel des technologistes médicaux par exemple[6].

Toutefois, la marge de manœuvre des institutions réglementant les compétences est limitée : les ordres professionnels sont soumis au contrôle de l'Office des professions qui impose des limites sévères à cette pratique. L'Office s'appuie sur le Code des professions qui statue que l'ajout de conditions supplémentaires d'accès à la formation sanctionnée dans les établissements d'enseignement, sous la forme d'examens, de stages ou de cours professionnels, doit être approuvé par le ministère responsable, sur avis favorable de l'Office et somme les ordres de ne pas imposer à leurs candidats une seconde évaluation des connaissances acquises pour l'obtention du diplôme. Malgré ces conditions, et comme nous l'avons fait remarquer, quelques ordres ont réussi à accroître leurs exigences, ce qui porte à s'interroger, dans une perspective de contrôle des espaces professionnels, sur les rapports de force qui ont concouru à de telles dérogations. Une étude en cours des prises de position de l'Office fait d'ailleurs déjà ressortir que, en 1988, sa position, à cet égard, s'est radicalisée et que la protection du public a été remise à l'avant-scène de ses préoccupations, au détriment de pressions corporatistes visant la protection des espaces professionnels des membres qui avaient prévalu antérieurement.

Cette situation fait en sorte que, malgré les quelques efforts faits pour endiguer le flot de nouveaux arrivants, on a pu assister à une augmentation régulière du nombre de membres de l'ensemble des corporations : de 215 349 en 1989-1990, le total des membres est passé à 251 142 en 1993-1994, soit une augmentation de 14,3 % en quatre ans.

Il ne reste alors à ces groupes de travailleurs, pour tenter de protéger leurs marchés, que l'option de conquérir de nouveaux créneaux, tout en raffermissant

6 Comme l'a mentionné le président de l'Ordre au cours d'un entretien de recherche tenu en avril 1995.

ou, à tout le moins, en maintenant leurs acquis. Cette option est toutefois compliquée par la pression compétitive de la part des autres groupes qui, aux prises avec le même problème, cherchent aussi à s'accaparer ces nouvelles portions d'espace professionnel. La volonté de formaliser, par le biais d'un acte réservé, le partage actuel de l'espace de la médiation familiale entre les conseillers d'orientation, les psychologues, les travailleurs sociaux et les notaires, entre autres, en est un exemple.

Si l'espace fermé par les compétences ne réussit pas à contrôler, dans une mesure acceptable, le nombre des nouveaux arrivants ni à accroître suffisamment sa «surface», la diminution de l'emploi se répartit sur l'ensemble des individus qui s'y trouvent, transformant ultimement cet espace en espace ouvert avec un surplus de main-d'œuvre aussi grand, sinon plus, que celui du marché global.

Au premier plan des stratégies qui s'offrent aux nouveaux diplômés faisant face à ces espaces fermés par les compétences s'impose souvent la poursuite des études, particulièrement dans les domaines touchés par l'accroissement des exigences à l'entrée. Ainsi, les années 1981 à 1993 ont été marquées d'une augmentation régulière des taux de poursuite des études par les diplômés du secondaire professionnel et du secteur technique de l'enseignement collégial (Laflamme, 1994). Toutefois, cette «fuite en avant», solution individuelle à un problème d'ordre collectif, porte le germe de deux autres problèmes, l'un collectif et l'autre plus individuel. En premier lieu, cette augmentation du niveau global de formation et les mécanismes de fermeture des espaces par l'accroissement des exigences renforcent la pression inflationniste sur les diplômes (Quintal, Laflamme et Bourdon, 1995), pression qui fait diminuer la valeur d'une attestation d'un degré donné en raison même de son nombre. En second lieu, le seul accroissement du niveau de formation requis pour l'obtention d'un poste, sans modification simultanée et dans le même sens des responsabilités et des exigences des tâches à exécuter, peut entraîner, dans un premier temps, des attentes irréalistes par rapport à l'emploi puis, lorsque ces attentes sont déçues, la démobilisation et le désabus.

À part la poursuite de la formation, les aspirants à ces espaces qui éclatent et s'ouvrent sous la pression de l'augmentation proportionnelle du nombre de travailleurs offrant leurs services en raison de la demande sont confinés à ce qui, en période plus faste, n'est le lot que des espaces plus ouverts du marché secondaire : cumul d'emplois reliés de près ou de loin à leur formation; révision à la baisse de leurs exigences salariales; nécessité, pour percer, de développer

«ce petit côté accroche-cœur» (Baby, 1993) qui leur permettra de se démarquer dans un espace rendu précaire où ils auront continuellement à se vendre pour conserver leur place.

Ces deux types de fermeture ne sont pas mutuellement exclusifs. Ils sont fréquemment combinés dans un même milieu de travail, comme c'est le cas pour la plupart des infirmières dont le droit de pratique est contrôlé par l'appartenance à un ordre professionnel et qui, en milieu hospitalier par exemple, voient leur poste et leurs conditions d'emploi soumis, par le critère de l'ancienneté, au contrôle du syndicat local. Mais ces recoupements entre les deux types d'institutionnalisation de fermeture peuvent être plus complexes encore. On pense aux regroupements ou syndicats qui se confondent avec un organisme de contrôle professionnel, comme c'est le cas pour les médecins généralistes ou pour les travailleurs de la construction (uniquement dans le secteur industriel toutefois depuis la déréglementation récente du secteur résidentiel). De même, la conséquence, en termes de formalisation de la fermeture, est probablement différente dans les espaces régis par des syndicats nationaux (bâtiment) de ceux régis par des syndicats locaux ou encore des espaces hétérogènes dont la structure complexe tombe sous la juridiction tantôt de syndicats nationaux, tantôt de syndicats locaux, le tout chapeauté par une certification de compétence au niveau national (enseignement). Ce sont ces particularités qui font actuellement l'objet de nos recherches.

Contrairement aux diktats de la théorie néoclassique, l'offre et la demande de travail ne sont pas, dans les espaces fermés, les seuls déterminants du salaire et des autres conditions d'emploi. L'offre peut, jusqu'à un certain point, être ajustée à la demande en ouvrant ou en resserrant l'accès à l'espace mais, poussé à l'extrême, ce système peut s'effriter ou se transformer en son contraire comme peuvent le constater les infirmières, les avocats et les autres diplômés qui se retrouvent devant des espaces bloqués.

Dans ce contexte, les stratégies de poursuite de la formation ou de persévérance dans les antichambres de l'emploi légitime que sont le travail à temps partiel ou contractuel ne sont plus uniformément valables. Elles portent même, lorsqu'elles se généralisent dans le cadre d'une demande de travail décroissante, le germe de la contre-productivité; l'inflation des diplômes n'en est qu'un exemple parmi d'autres.

Ces constats et ces considérations théoriques nous portent déjà à nous demander si, avec la crise de l'emploi qui frappe non plus seulement les scolairement démunis, mais même les diplômés de l'enseignement postsecondaire (Quintal *et al.*, 1995; Laflamme, 1994), le rôle des conseillers d'orientation est encore de privilégier l'action individuelle. Ne faut-il pas réaffirmer avec plus de force l'idée déjà avancée (Fahmy-Pomerleau, 1976; Laflamme, 1973; Baby, 1972) que ces professionnels ont aussi le devoir de s'impliquer dans un mouvement de changement social? Devant cette réalité, est-il encore souhaitable de viser, dans la pratique de l'orientation, à donner à l'individu cette «longueur d'avance» qui lui permettra peut-être de joindre les rangs de moins en moins garnis de l'élite professionnelle? Ou alors, devant l'impasse, son rôle devient-il de faire accepter l'inévitable aux individus (Kann, 1988) en les mettant devant leurs prétendues «limites» et leurs lacunes au plan de l'«employabilité», sans trop insister sur celles d'une société qui fait le choix de les considérer de trop?

Conclusion

Issue de connaissances et de pratiques originaires du domaine de la psychologie – reposant d'abord sur les tests psychométriques pour évoluer, à travers les divers courants développementaux et du counseling de Rogers, vers des approches plus diversifiées (Mellouki et Beauchemin, 1994) – l'orientation scolaire et professionnelle demeure, encore aujourd'hui, principalement préoccupée par les dynamiques individuelles et accorde peu d'importance à l'étude des contraintes «macro» qu'elle envisage, quand elle le fait, comme des facteurs externes, immuables, dont la fatalité doit être prise en compte, tant bien que mal, dans l'élaboration de stratégies ou de choix individuels. Cette situation fait en sorte que les professionnels de l'orientation sont fréquemment sous-équipés pour comprendre de manière adéquate les rouages et les contraintes globaux du marché de l'emploi à travers lequel ils ont néanmoins pour mission de guider leur clientèle.

Par ailleurs, si les conseillers et les conseillères d'orientation souhaitent devenir de réels professionnels, responsables et engagés, de la dynamique formation-emploi, ils ne peuvent limiter leur réflexion ni leur action à l'intervention individuelle : ils doivent, dans le prolongement éthique et social propre au professionnalisme, contribuer de façon crédible, individuellement et en groupe, aux débats, aux décisions et aux actions politiques touchant de près ou de loin ces questions. Cette crédibilité ne peut reposer que sur une expertise légitime et

scientifique de la structure et des dynamiques propres au marché de l'emploi et au système de formation associée à une réflexion éthique sur les conséquences sociales et individuelles des transformations en cours. S'il faut considérer une option dans le mouvement actuel de quête identitaire et de restructuration qui est le lot de la profession, c'est celle qui ferait du conseiller d'orientation un intervenant multidisciplinaire engagé dans la transformation de l'organisation et du sens du travail salarié dans notre société, tant au niveau du soutien aux cheminements individuels qu'à celui de la restructuration sociale.

Références

ALALUF, M. (1993).
Insertion et formation en alternance des jeunes : des acteurs piégés par les structures. *In* C. Laflamme (dir.), *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle* (p. 67-88). Sherbrooke : Éditions du CRP.

BABY, A. (1972).
Le conseiller d'orientation : un agent d'intégration des individus ou un agent d'intégration sociale? *Orientation professionnelle*, *8*(2), 128-143.

BABY, A. (1993).
Insertion professionnelle, insertion sociale et formation : une perspective critique… qui n'est plus à la mode. *In* C. Laflamme (dir.), *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle* (p. 119-155). Sherbrooke : Éditions du CRP.

BENGLE, N.M. ET LAFLAMME, C. (1991).
De la précarité de l'emploi à la préparation professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, *XVII*(1), 131-141.

BERNIER, C. (1983).
Le temps partiel – Pour essayer de comprendre les enjeux du débat. *Interventions économiques*, *10*, 17-25.

BERNIER, C. (EN COLL. C. TEIGER) (1990).
Le travail en mutation – Nouvelles technologies, qualification et formation dans les emplois du secteur tertiaire au Québec. Montréal : Les Éditions Saint-Martin.

BERNIER, C. ET LAVIGNE M.-L. (1991).
Qualification et formation de la main-d'œuvre dans l'industrie des produits électriques et électroniques au Québec. Montréal : IRAT.

BERNIER, C. ET TEIGER-CAILLOUX, C. (1985).
Approches ergonomique et sociologique de la qualification du travail : application à l'analyse des changements technologiques. *Cahiers de recherche sociologique*, *3*(2), 81-97.

BOIVIN, H., LAFLAMME, C. ET BABY, A. (1992).
Tendances structurelles et conjoncturelles affectant le contexte de l'insertion professionnelle des jeunes. Sherbrooke : Collectif de recherche sur les occupations, Université de Sherbrooke.

BOURDON, S. (1994).
La vie après le cégep – L'insertion professionnelle de jeunes diplômés de l'enseignement technique au collégial. Thèse de doctorat, Département des fondements de l'éducation, Faculté des sciences de l'éducation, Université de Montréal.

BOURDON, S. (1996).
Structuration de l'espace professionnel et insertion en emploi des diplômées et diplômés du cégep technique. *Revue canadienne de counseling*, *30*(2), 114-125.

BOURDON, S. ET LAFLAMME, C. (1995).
Ordres professionnels et insertion en emploi des diplômées des techniques de la santé au Québec. Communication présentée au colloque du CLERSE «L'insertion professionnelle : nouvelles approches, nouveaux débats», Lille, 7 juin.

BOYER, R. (1986).
La théorie de la régulation : une analyse critique. Paris : Éditions La Découverte.

CHARETTE, M. (1994).
L'insertion professionnelle des diplômées et diplômés universitaires du premier cycle au Québec : hétérogénéité et conséquences. *Cahiers de la recherche en éducation*, *1*(1), 7-36.

DE GRIP, A., GROOT, L.F.M. ET HEIJKE, J.A.M. (1991).
Defining occupational groupings by educational structure. *Environment and Planning*, *23*(1), 59-85.

DŒRINGER, P. ET PIORE, M. (1971).
Internal labor markets and manpower analysis. Lexington : Heath Lexington Books.

FAHMY-POMERLEAU, P. (1976).
Orientation et transformation sociales. *Orientation professionnelle*, *12*(1), 20-32.

FARKAS, G. ET ENGLAND, P. (1985).
Integrating the sociology and economics of employment, compensation and unemployment. *Research in the Sociology of Work*, *3*, 119-146.

GAUTHIER, M. (1991).
L'insertion de la jeunesse québécoise en emploi. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

KANN, U. (1988).
L'orientation professionnelle et le marché du travail : orienter pour changer ou pour domestiquer? *Prospectives*, *XVIII*(4), 509-520.

KERR, C. (1954).
The balkanisation of labor markets. *In* E.W. Bakke (dir.), *Labor mobility and economic opportunity : Essays* (p. 92-110). New York [NY] : MIT Press.

LAFLAMME, C. (1973).
Les professionnels de l'orientation et l'intégration sociale. *Orientation professionnelle*, *9*(3), 266-296.

LAFLAMME, C. (1984).
Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, *X*(2), 199-216.

LAFLAMME, C. (1993).
Réflexions sur une problématique de l'insertion professionnelle des jeunes. *In* C. Laflamme (dir.), *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle* (p. 89-118). Sherbrooke : Éditions du CRP.

LAFLAMME, C. (1994).
Inflation des diplômes et insertion professionnelle des jeunes : pour une analyse critique du marché de l'emploi. Communication présentée dans le cadre du colloque international «L'école et les changements sociaux, défi à la sociologie», Université du Québec à Montréal, septembre.

LAFLAMME, C. ET BABY, A. (1993).
Integration of youth into the labor market : Some theoretical considerations on a structural/conjectural issue. *The Alberta Journal of Educational Research*, *XXXIX*(1), 97-109.

MELLOUKI, M.H. ET BEAUCHEMIN, M. (1994).
L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec (1960-1990)». *L'orientation scolaire et professionnelle*, *23*(4), 465-480.

NICOLE-DRANCOURT, C. ET ROULLEAU-BERGER, L. (1995).
L'insertion des jeunes en France. Paris : Presses universitaires de France.

PARADEISE, C. (1988).
Les professions comme marchés du travail fermé. *Sociologie et sociétés*, *XX*(2), 9-21.

QUINTAL, M., LAFLAMME, C. ET BOURDON, S. (1995).
La dégringolade du pouvoir des diplômes universitaires des programmes de génie entre 1985 et 1992. Communication présentée au congrès de l'AFDEC «L'éducation en recherche, les nouveaux défis», Université du Québec à Montréal, 2-4 novembre.

REICH, M., GORDON, D.M. ET EDWARDS, R.C. (1973).
A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, *LXIII*(2), 359-365.

SAKAMOTO, A. ET CHEN, M.D. (1991).
Inequality and attainment in a dual labor market. *American Sociological Review*, *56*(June), 295-308.

TANGUY, L. (DIR.) (1986).
L'introuvable relation formation-emploi. Paris : La Documentation française.

TREMBLAY, D.-G. (1990).
Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques. Montréal : Les Éditions Saint-Martin.

TREMBLAY, D.-G. (1992).
Innovation et marchés internes du travail dans le secteur bancaire : vers un modèle multidimensionnel de l'innovation. *Technologies de l'information et société*, *4*(3), 351-380.

TREMBLAY, D.-G. (1994).
Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux. *In* F. Dumont et S. Langlois (dir.), *Traité des problèmes sociaux* (p. 623-652). Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

TROTTIER, C. (1995).
Émergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle. *In* C. Trottier, M. Perron et M. Diambombu (dir.), *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université – Perspectives théoriques et méthodologiques* (p. 15-44). Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval.

Abstract – The current economic crisis and upheavals in the labor organization complicate the employment market structure. In this context, the first results of a research aiming at modeling the diversification of the conditions and strategies of the employment insertion of graduates suggest that the latter are facing obstacles that vary depending on the institutional closing form prevalent within the occupational space on which their training opens. Aimed at equipping guidance counselors in their work with a clientele facing a job market that seems destined to grow only in complexity, this model also questions the object and field of action of these professionals.

Resumen – La crisis económica y los cambios de la organización del trabajo que se conocen actualmente, hacen compleja la estructura del mercado de trabajo. En ese contexto, los primeros resultados de una investigación que busca modelizar la diversificación de las condiciones y de las estrategias de inserción al empleo de diplomados, sugieren que estos enfrentan obstáculos que varían en función de la forma institucional del cierre que prevalece en el seno del espacio profesional sobre el cual se abre su formación. Este modelo, destinado a proporcionar las herramientas al consejero en orientación que trabaja con una clientela afrontando un mercado de trabajo creciente solamente en complejidad, sugiere también el objeto y el campo de acción de ese profesional.

Zusammenfassung – Die derzeitige Wirtschaftskrise und die drastischen Veränderungen der Organisation der Arbeit machen die Struktur des Arbeitsmarkts immer komplexer. Der Autor hat in diesem Zusammenhang eine Forschung unternommen, um zu versuchen, die immer größer werdende Vielfalt der Bedingungen und Strategien der Stellensuche der Absolventen schematisch zu erfassen. Den ersten Ergebnissen nach scheinen die Absolventen auf Hindernisse zu stoßen, deren Art davon abhängt, welche institutionale Form die Abschaffung des beruflichen Wirkungsbereiches annimmt, auf den die Ausbildung vorbereitet. Dieses Modell soll dem Berufsberater helfen, den Absolventen auf einem Arbeitsmarkt beizustehen, der nur an Komplexität zu gewinnen scheint. Außerdem wird mit diesem Modell Objekts- und Handlungsfeld dieser Absolventen untersucht.